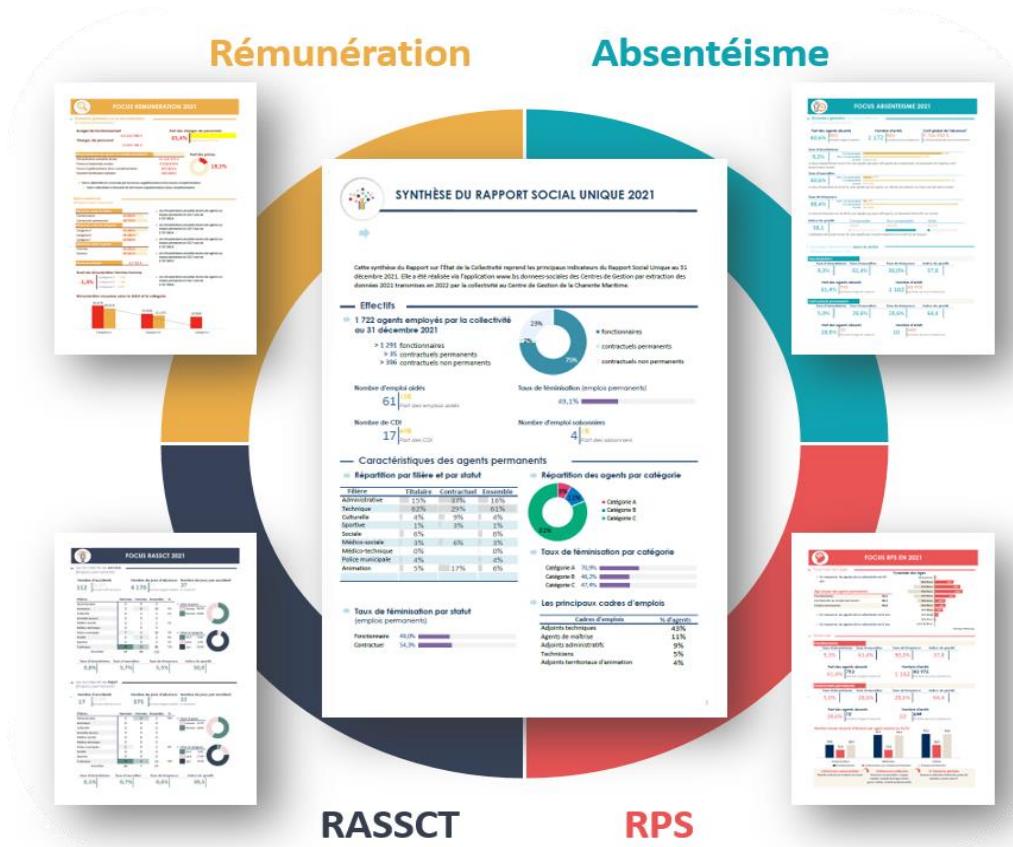


# La synthèse du RAPPORT SOCIAL UNIQUE

## Egalité professionnelle



CC COEUR DE SAVOIE

2024



# SYNTÈSE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



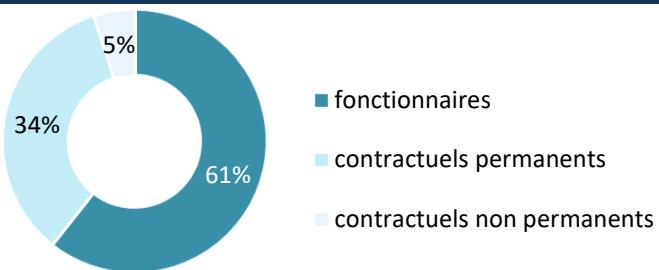
## CC COEUR DE SAVOIE

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2024 transmises en 2025 par la collectivité au Centre de Gestion de la Savoie.

### Effectifs

#### 221 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2024

- > 134 fonctionnaires
- > 76 contractuels permanents
- > 11 contractuels non permanents



#### Nombre d'emploi aidés

0 0%  
Part des emplois aidés (tous emplois)

#### Taux de féminisation (emplois permanents)

83,8%

#### Nombre de CDI

8 11%  
Part des CDI (tous contrats)

#### Nombre d'emploi saisonniers ou accroissement

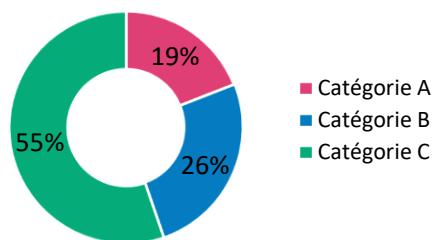
3 1%  
Part des saisonniers (tous emplois)

### Caractéristiques des agents permanents

#### Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Ensemble
Administrative	26%	28%	27%
Technique	22%	21%	22%
Sociale	15%	9%	13%
Médico-sociale	13%	9%	11%
Animation	24%	33%	27%

#### Répartition des agents par catégorie



#### Taux de féminisation par catégorie

Catégorie A 80,0%   
Catégorie B 83,3%   
Catégorie C 85,3%

#### Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints territoriaux d'animation	23%
Adjoints techniques	11%
Adjoints administratifs	10%
Agents sociaux	10%
Attachés	9%

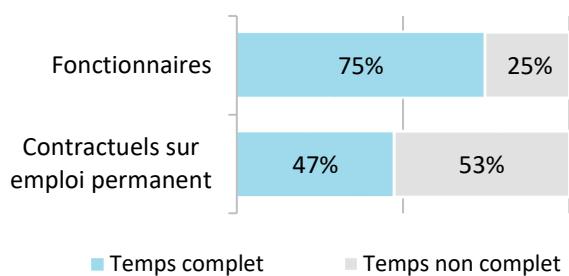
#### Taux de féminisation par statut

(emplois permanents)

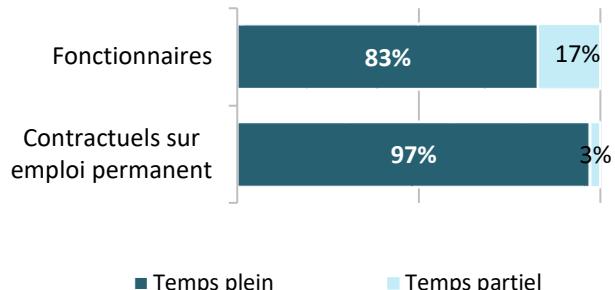
Fonctionnaire 82,8%   
Contractuel 85,5%

## — Temps de travail des agents permanents

### ➡ Répartition des agents à temps complet ou non complet



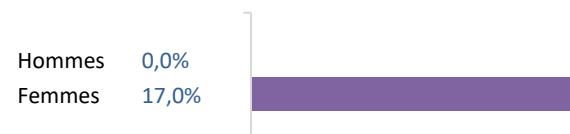
### ➡ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➡ Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Animation	53,1%	Animation	88,0%
Sociale	40,0%	Médico-sociale	57,1%
Médico-sociale	17,6%	Sociale	42,9%

### ➡ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre



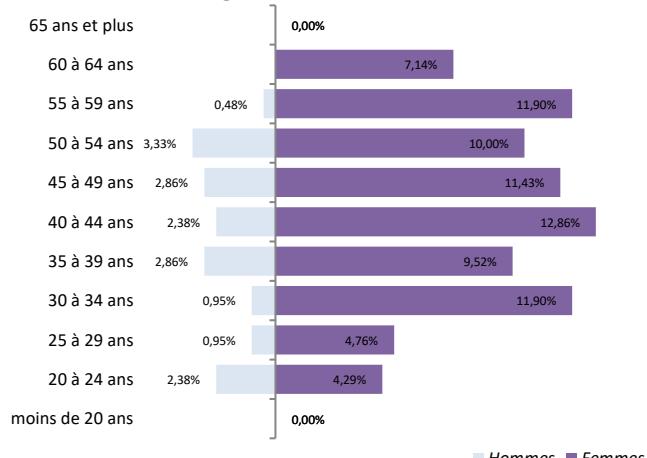
## — Pyramide des âges

### ➡ En moyenne, les agents de la collectivité ont 44 ans

#### Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	<b>44,9</b>
Contractuels sur emploi permanent	<b>41,6</b>
Emplois permanents	<b>43,7</b>

### ➡ Pyramide des âges



## — Équivalent temps plein rémunéré

### ➡ 181,9 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année

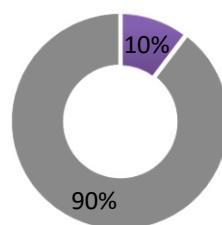
> Fonctionnaires	<b>119,9</b>
> Contractuels sur emploi permanent	<b>55,1</b>
> Contractuels sur emploi non permanent	<b>6,9</b>

Répartition des ETPR permanents par catégorie	
Catégorie A	39,0
Catégorie B	47,2
Catégorie C	88,8

## — Positions particulières

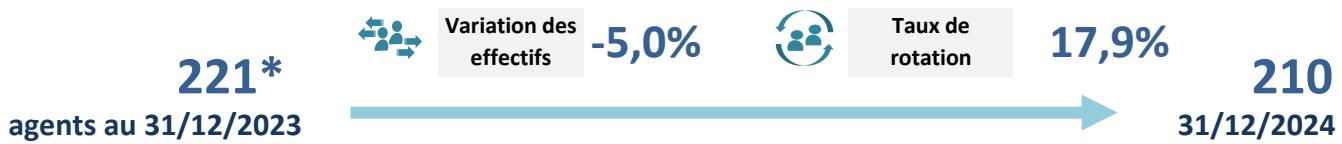
### 12,9% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Agents détachés dans une autre structure
- Agents mis à disposition dans une autre structure
- Autres positions particulières
- Agents détachés dans la collectivité
- Agents mis à disposition dans la collectivité



## Mouvements

### Evolution des effectifs permanents



\*Effectif théorique d'agents permanents présents et rémunérés

44 départs

#### Principaux motifs (départs nets)

Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	55%
Démission	23%
Mutation (changement de collectivité)	9%
Licenciement	7%
Congé parental	5%

33 arrivées

#### Principaux motifs (arrivées nettes)

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	79%
Remplaçants	12%
Voie de mutation	6%
Par voie de détachement d'agents de la FPE	3%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	

## Évolution professionnelle

### Part des agents avec avancement d'échelon

56,0%

Des indemnités de fin de contrat ont été versées par la collectivité

### Part des agents avec avancement de grade

9,7%

Aucune procédure de rupture conventionnelle n'a été initiée au sein de la collectivité

### Part des agents avec promotion interne\*

0,7%

\*Promotion interne avec ou sans concours/examen professionnel

## Sanctions disciplinaires

### 1 sanction disciplinaire prononcée dans l'année

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires

	Hommes	
Sanctions 1er groupe	1	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre de contractuels

### Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)

100%

## Budget et rémunérations

### Les charges de personnel représentent 34% des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	25 020 513 €	Charges de personnel*	8 543 832 €	Soit 34,15 % des dépenses de fonctionnement
* Montant global				

### Répartition de la rémunération annuelle brute des emplois permanents

Rémunération annuelle brute	Rémunération statutaire 4 519 319 € Primes 856 426 € SFT* 33 625 € HSC 52 016 € NBI* 25 548 €
5 486 934 €	

\*uniquement des fonctionnaires

### Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	50 272 €	42 501 €	33 718 €	28 889 €	27 677 €	24 988 €
Animation	-	-	33 700 €	28 070 €	26 204 €	25 387 €
Culturelle	-	-	-	-	-	-
Incendie secours	-	-	-	-	-	-
Médico-sociale	46 213 €	s	29 069 €	27 574 €	-	-
Médico-technique	-	-	-	-	-	-
Police municipale	-	-	-	-	-	-
Sociale	35 600 €	32 006 €	-	-	26 939 €	24 913 €
Sportive	-	-	-	-	-	-
Technique	45 564 €	35 834 €	33 185 €	29 988 €	27 838 €	25 914 €
Moyenne toute filière	46 872 €	38 214 €	31 512 €	28 665 €	27 201 €	25 361 €

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

### La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,61 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations

Fonctionnaires	15,94%
Contractuels sur emploi permanent	14,87%
Emplois permanents	15,61%

Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

4 092,00 heures supplémentaires ou complémentaires réalisées et rémunérées

La collectivité a adhéré au régime général d'assurance chômage pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Un allocataire a bénéficié de l'indemnisation du chômage (ancien fonctionnaire)

### IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaires						Contractuels sur emploi permanents					
	Femmes			Hommes			Femmes			Hommes		
	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA	IFSE	CIA	Part CIA
Catégorie A	8 451 €	100 €	1%	13 655 €	140 €	1%	6 291 €	113 €	2%	9 247 €	120 €	1%
Catégorie B	5 175 €	125 €	2%	7 436 €	118 €	2%	4 148 €	109 €	3%	4 664 €	120 €	3%
Catégorie C	3 165 €	119 €	4%	3 317 €	190 €	5%	1 917 €	96 €	5%	2 104 €	64 €	3%

s : secret statistique appliquée en dessous de 2 ETPR

## Absences

En moyenne, 12,1 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par fonctionnaire

En moyenne, 5,5 jours d'absence pour tout motif médical « compressible » par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)</b>	<b>3,33%</b>	<b>1,50%</b>	<b>2,67%</b>	<b>0,20%</b>
<b>Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)</b>	<b>4,21%</b>	<b>1,50%</b>	<b>3,23%</b>	<b>0,20%</b>
<b>Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)</b>	<b>4,95%</b>	<b>1,99%</b>	<b>3,88%</b>	<b>0,20%</b>

Cf. p8 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

38,01 % des agents ont eu au moins un jour de carence prélevé dans l'année

## Accidents du travail

18 accidents du travail déclarés

8,6 accidents du travail pour 100 agents permanents

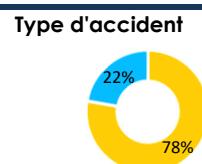
7 jours en moyenne d'absence consécutifs par accident

28% des accidents du travail concernent la filière Animation

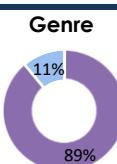
Filière



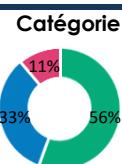
■ Animation ■ Médico-sociale ■ Technique ■ Administrative ■ Sociale ■ ■ ■



Trajet  
Service



Femmes  
Hommes



Catégorie A  
Catégorie B  
Catégorie C

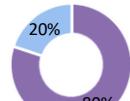
## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

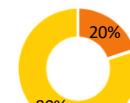
Nombre de BOETH sur emploi permanent

10 | 4,8%  
Part des BOETH sur emploi permanent

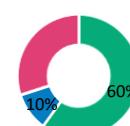
Genre  
■ Femmes  
■ Hommes



Statut  
■ Titulaire  
■ Contractuel permanent



Catégorie  
■ Catégorie A  
■ Catégorie B  
■ Catégorie C



## Prévention et risques professionnels

Un agent affecté à la prévention  
Dépenses en matières de prévention :

13 071 €

Formations

2 136 €

Dépenses correspondant aux mesures prises dans l'année pour l'amélioration des conditions de travail

10 935 €

■ Existence d'un document unique (DUERP)



■ Existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux

En cours

■ Existence d'une démarche de prévention des TMS



■ Existence d'une démarche de prévention des risques cancérogènes (CMR)



■ Existence d'un registre de santé et de sécurité au travail



■ Adhésion à un contrat d'assurance pour la gestion du risque maladie



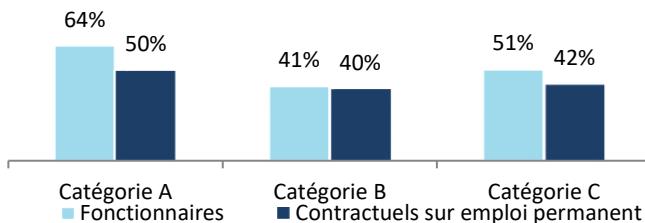
## Formation

48% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

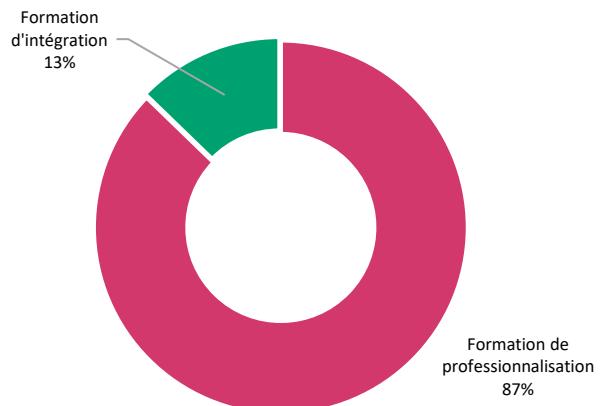
Femmes 50,0%

Hommes 38,2%

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation



Repartition selon le type de formation



Le budget consacré à la formation est de 98 532 €

Répartition des dépenses par organisme

CNFPT au titre de la cotisation	49,9%
Autres organismes	47,2%
Formation des apprentis	2,8%
Frais de déplacement	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	89,6%
Autres organismes	10,4%
Collectivité	0,0%
CNFPT au-delà de la cotisation	0,0%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

Il n'existe pas d'accord collectif sur la protection sociale complémentaire au sein de la collectivité

	Santé	Prévoyance
Montant annuel moyen par bénéficiaire	97 €	159 €
Nombre de bénéficiaires	75	110

### L'action sociale

Prestations servies <b>directement par la collectivité</b>	
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un centre de gestion</b>	
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>une association nationale</b>	
Prestations servies par l'intermédiaire d' <b>un organisme à but non lucratif ou d'une association locale</b>	

## Relations sociales

La collectivité a été concernée par des grèves.

Sur mot d'ordre national	100%
Sur mot d'ordre uniquement local	0%
Non précisé, autres	0%

La collectivité n'a pas engagé de négociations collectives

Nombre de réunions des instances

CST	7
CAP	0
CCP	0

## — Précisions méthodologiques

### ➡ 1 Formules de calcul - Effectif théorique

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2023

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2024} \times 365} \times 100$$

*Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie*

#### Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

### 3 « groupes d'absences »

#### 1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

#### 2. Absences médicales :

*Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle*

#### 3. Absences Globales :

*Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons\**

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

*Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

### ➡ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## — Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2024. Les données utilisées sont extraits du Rapport sur l'État de la Collectivité 2024 transmis en 2025 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé développé sous QLIK SENSE permettant la réalisation de cette synthèse a été réalisé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine et le CIG de la Grande-Couronne.

*Date de publication : septembre 2025*

*Version 1*